

ГАЙДУК

Іван Степанович

gaiduk94ivan@gmail.com



м.н.с., ДНУ "Інститут
освітньої аналітики"

УДК 331.25

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

FOREIGN EXPERIENCE OF USING NON-GOVERNMENTAL PENSION INSTRUMENTS FOR DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL IN UKRAINE

У статті досліджено розподіл недержавних пенсійних фондів за видами пенсійних схем та структурою активів у розрізі країн P7. Проаналізовано ріст активів 7 країн з найбільшimi пенсійними ринками у 2017 р. Досліджено переваги та недоліки використання інструментів (пенсійних схем) у таких країнах, як: США, Індія, Нова Зеландія, Німеччина, Канада та Австралія. Запропоновано можливі способи застосування зарубіжних інструментів в системі недержавного пенсійного забезпечення України, враховуючи її економічне становище та соціальні аспекти життя населення.

* * *

В статье исследовано распределение негосударственных пенсионных фондов по видам пенсионных схем и структуре активов в разрезе стран P7. Проанализировано рост активов 7 стран с крупнейшими пенсионными рынками в 2017 г. Исследовано преимущества и недостатки использования инструментов (пенсионных схем) в таких странах, как: США, Индия, Новая Зеландия, Германия, Канада и Австралия. Предложены возможные способы применения зарубежных инструментов в системе негосударственного пенсионного обеспечения Украины, учитывая ее экономическое положение и социальные аспекты жизни населения.

* * *

The article deals with the distribution of non-state pension funds by types of pension schemes and asset structure in the context of countries P7. The analysis of the growth of assets of 7 countries with the largest pension markets in 2017 is analyzed. The advantages and disadvantages of using tools (pension schemes) in countries such as the USA, India, New Zealand, Germany, Canada and Australia have been explored. Possible ways of using foreign instruments in the system of non-state pension provision of Ukraine, taking into account its economic situation and social aspects of life of the population, are offered.

The purpose of the paper is to highlight the best practices for using non-state pension provision tools for human development in Ukraine. Methodological basis of the research are such general scientific methods as: detailing, synthesis, generalization, comparison, systematization, structural-logical and graphical analysis.

International experience in the reform of the pension sector suggests that the retirement provision of the elderly is subject to tangible transformations in general only in the positive side every year. One of such significant changes is the active inclusion of employers and employees in the system of private pension provision on a self-financing basis during their work. This tendency is due to the influence of a number of overwhelming factors, including financial, demographic, labor and cultural peculiarities. The value of the experience of developed foreign countries is the long-term testing of the most effective instruments, which in the pension practice are constantly improving due to the systematic work of power structures through legislative reforms and the citizens through their personal initiative. Particularly relevant for Ukraine is the introduction of automatic inclusion of employees in private schemes, subject to voluntary refusal, co-financing by the state, and introduction of automation in the system of private pension provision.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, інструмент, людський потенціал, пенсійна схема, роботодавець, працівник

Ключевые слова: негосударственное пенсионное обеспечение, инструмент, человеческий потенциал, пенсионная схема, работодатель, работник

Keywords: non-state pension provision, instrument, human potential, pension scheme, employer, employee

ВСТУП

Міжнародний досвід реформування пенсійної сфери показує, що все частіше пенсійне забезпечення людей похилого віку здійснюється не лише державою, а й за рахунок доходів роботодавців та самих працівників. Дана тенденція зумовлена як фінансовими, так і демографічними, трудовими та культурними особливостями. У найрозвинутіших країнах світу пенсіонери не зазнають жодних труднощів стосовно матеріального забезпечення майбутньої старості, тому що своєчасно отримують свої чесно відкладені кошти в найзручніший для них спосіб. Порівняно зі світовими тенденціями, в Україні на сьогоднішній день пенсійне забезпечення здійснюється загалом лише на державному рівні, що

спричиняє загрозу для пенсіонерів опинитися за межею бідності. Тому пріоритетну цінність у вирішенні даних проблем становить ефективно і раціонально впровадження інструментів пенсійного забезпечення у вітчизняну практику, що дасть змогу розвантажити солідарний рівень, внести додаткові кошти в економіку та забезпечити стабільні у довгостроковій перспективі внески в інститути недержавного пенсійного забезпечення.

За таких умов актуалізується узагальнення зарубіжного досвіду функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення, враховуючи при тому специфічні механізми дії та структурні перетворення світових економік.

МЕТА СТАТТІ полягає у висвітленні кращої практики використання інструментів недержавного пенсійного забезпечення для розвитку людського потенціалу в Україні.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною основою дослідження є такі загальнонаукові методи, як: деталізація, синтез, узагальнення, порівняння, систематизація, структурно-логічний та графічний аналіз.

РЕЗУЛЬТАТИ

Світовий досвід організації національних пенсійних систем показує, що додаткові недержавні пенсії займають істотну частку в загальному рівні пенсійного забезпечення. У дослідженні компанії The Towers Watson у лютому 2018 р. продемонстровано 22 пенсійні ринки світу (далі – P22), які вміщують в собі пенсійні активи в розмірі 41 355 млрд. дол. США. Більш глибокий аналіз проводився для таких семи країн: Австралії, Канади, Японії, Нідерландів, Швейцарії, Великобританії та США (далі – P7) з активами

в 37 770 млрд. дол. США (91 % від P22, 84 % від P195). До того ж США, Австралія та Великобританія мають вищі показники розміщення акцій, ніж інші ринки P7. Для Японії, Нідерландів та Швейцарії притаманні більш консервативні інвестиційні стратегії: вищі розміщення облігацій [3].

Що стосується розподілу НПФ за видами пенсійних схем в період 2017 р. для більшості країн P7, то на пенсійні схеми з визначеними виплатами (DB) припав 51 % пенсійних активів, а з визначеними внесками (DC) – 49 % (рис. 1).

Домінуючими схеми DB являються у Великобританії (81 %), Нідерландах (94 %), Японії (96 %) та Канаді (95 %), тоді як за схемами DC лідируючі позиції займає Австралія (87 %) та США (60 %). Такий розподіл свідчить про відчутну довіру до схем із визначеними виплатами, незважаючи на їхню ризиковість.

Аналізуючи відносні розміри пенсійних активів по країнах P7, можемо відмітити те, що на акції в загальному розподілі припадає 46 %, облігації – 27 %, депозити – 2 %, і на всі інші активи – 25 % (рис. 2).

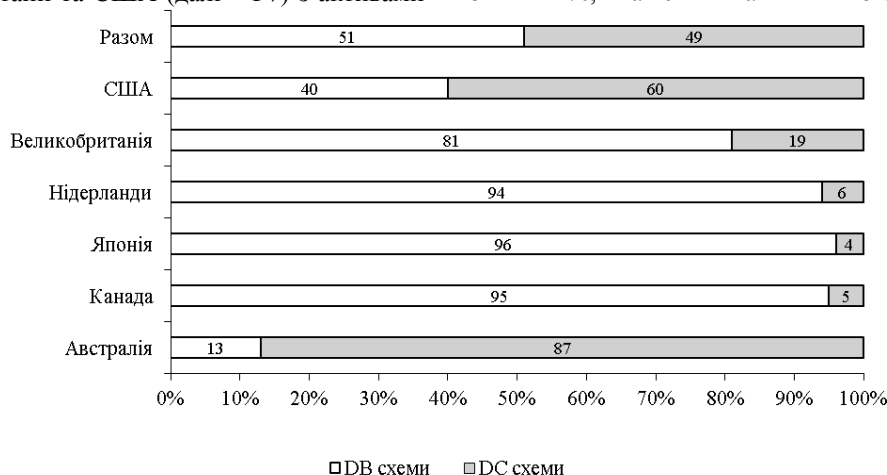


Рис. 1. Розподіл НПФ за видами пенсійних схем в 2017 р. [3]

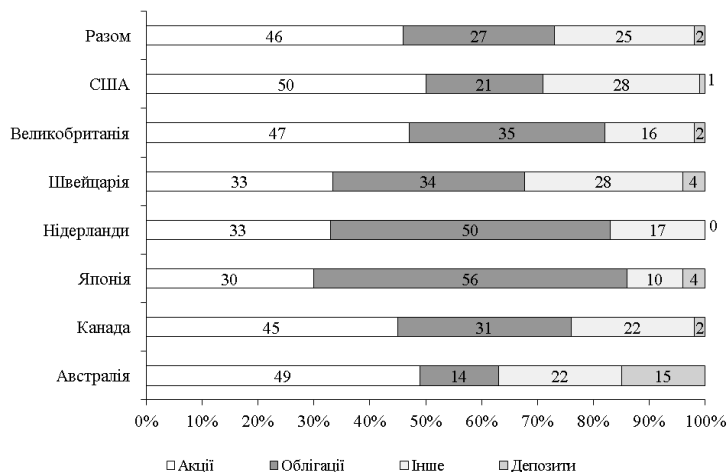


Рис. 2. Структура активів пенсійних фондів у розрізі країн за 2017 р. [3]

Серед семи аналізованих країн найбільша частка активів у вигляді акцій припадає на США (50 %), Великобританію (47 %) та Австралію (49 %). Відносно облігацій, то суттєву перевагу цим фінансовим інструментам віддають у Нідерландах (50 %) та Японії (56 %). Розмір інших активів (нерухомості, золота та інших альтернатив) зберігає тенденцію до зростання в США

(28 %), Швейцарії (28 %), Канаді (22 %) та Австралії (22 %). Найбільша частка депозитів зафіксована у Австралії (15 %). На такий неоднозначний розподіл у структурі активів по країнах впливають як внутрішні (розвиток фінансового ринку, гарантії доходності), так і зовнішні (непередбачувані зміни на світових фінансових ринках) чинники.

Ріст активів семи країн з найбільшими пенсійними ринками у 2017 р. був теж доволі неоднозначним. Найбільші темпи зростання продемонстрували США (25 411 млрд. дол. США), лідерами серед решти країн виявилися Великобританія (3 111 млрд. дол. США) та Японія (3 054 млрд. дол. США), а найнижчий показник у цьому порівнянні показала Швейцарія (906 млрд. дол. США). Стосовно співвідношення активів до ВВП, то тут беззаперечним лідером виявилися Нідерланди (193,8 % порівняно з 168,3 % у 2016 р.), за ними йдуть

Австралія (138,4 % порівняно з 126 % у 2016 р.), Швейцарія (133,1 % порівняно з 123,3 % у 2016 р.) та США (131,2 % порівняно з 121,1 % у 2016 р.), найнижчий, відповідно, показник зафіксовано у Японії (62,5 %). Загалом, аналізуючи співвідношення пенсійних активів до ВВП за 2016-2017 рр., спостерігаємо тенденцію до зростання по усіх країнах в середньому на 11,2 % (найбільший приріст склав у Нідерландах – 25,5 %) (рис. 3)

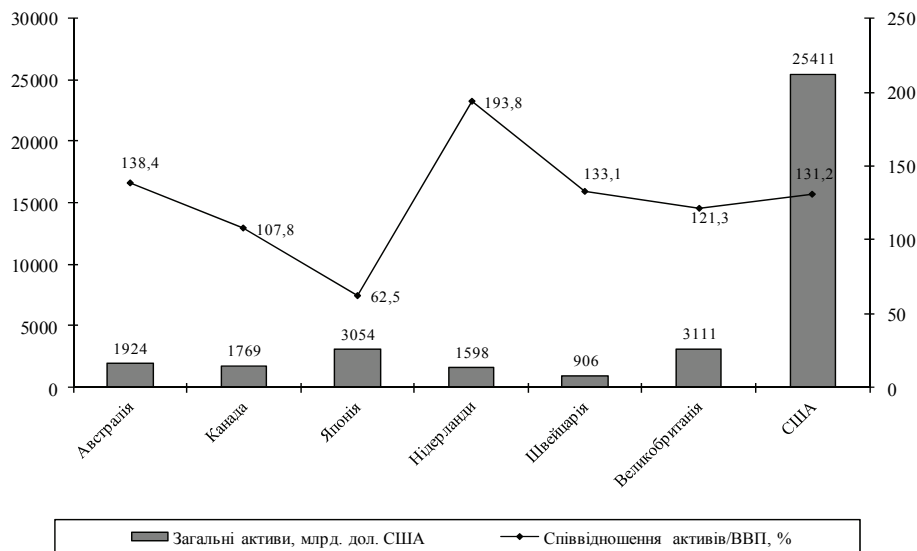


Рис. 3. Ріст активів 7 країн з найбільшими пенсійними ринками в 2017 р. [побудовано автором на основі [3]]

Розглянемо детальніше фінансові інструменти, які вже запроваджені в унікальному вигляді деякими розвинутими в пенсійному плані країнами. Приватні пенсійні системи в даний час перебувають під небувалим тиском, що пов'язано із швидкими темпами старіння населення. Додаткові труднощі створює економічне середовище з низьким рівнем економічного зростання (низькими процентними ставками, що зменшує довготермінову користь складних процентів), відсутність легкого доступу до пенсійних планів як у розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються.

Так, найбільш популярним накопичувальним планом у приватній пенсійній системі США є план «401(k)», який спонукає звичайних працівників до заощаджень на пенсії шляхом інвестування в акції компанії, за якою закріплені як працюючі. Така назва плану походить із номеру статті Податкового кодексу США – 401(k). Зокрема, дана стаття дозволяє працівникам вносити частину заробітної плати на свої особисті накопичувальні рахунки до (або після) оподаткування залежно від умов, що передбачені в плані. Роботодавці також мають право добровільно вносити кошти на такі ж рахунки, при цьому дані платежі не оподатковуються. Стосовно внесків, то їх розмір обмежується максимальним значенням до оподаткування 18 500 дол. США (станом на початок 2018 р.). Працівники отримують право на володіння своїми внесками із моменту їх сплати. Стосовно внесків, які нараховуються роботодавцями, то повинно пройти приблизно 5-6 років з часу їх приєднання до вказаного плану, після чого працівники набувають безперечне право власності також і на них.

Виконуючи функцію інвестування, план 401(k) дозволяє збільшити суму доходу до 10 % річних. Звичайний власник плану сам вибирає куди вкладати кошти: в акції; акції та облігації (60 % акції та 40 % облігації); акції компанії-працедавця чи в спеціалізований фонд акцій із гарантованим контрактом та фіксованою доходністю [2].

Набагато більша гнучкість плану 401(k) порівняно, наприклад, із британськими пенсійними схемами полягає в тому, що людям дозволяється «запозичувати» власні пенсійні заощадження на певний термін та знову їх повертати в пенсійний план.

Важливим для України є досвід Італії, Нової Зеландії, Туреччини та Великої Британії щодо запровадження автоматичного зарахування у приватних пенсійних планах на національному рівні. Так, в Італії, починаючи з 2007 р., виплата допомоги по звільненню працівника приватного сектору («Trattamento di Fine Rapporto» – TFR) автоматично переводиться на професійний пенсійний план, якщо останній не робить явного вибору залишитися в режимі TFR. Проте, лише 20 % населення працездатного віку зацікавлені у добровільному пенсійному плані у Італії. Туреччина тільки у 2017 р. перейшла на автоматичне зарахування, примушуючи реструктуризуватися як мінімум 5 працівників віком до 45 років в розрахунок на одне підприємство. У Новій Зеландії після 1 року членства автоматично зараховані працівники мають змогу отримати «відпускний внесок» до 5 років. Виведення коштів на безумовній основі можливе в разі серйозної хвороби або фінансової неспроможності в майбутньому. Автоматичне

зарахування також заохочується у Канаді та США [5].

В Індії найбільшої популярності набула пенсійна схема під назвою «National Pension Scheme (NPS)», яку було впроваджено 1 січня 2004 р. з метою включення всіх громадян до пенсійного забезпечення. Для того, щоб заохотити людей з неформального сектору добровільно заощаджувати на випадок їх виходу на пенсію, Центральний уряд Індії запустив пенсійну схему із співфінансуванням з боку держави. За NPS учаснику-абоненту присвоюється позитивний унікальний номер постійного виходу на пенсію (PRAN), який можна використовувати в будь-якому місці Індії. Обов'язковим елементом схеми NPS є наявність так званих точок присутності у взаємодії клієнта та архітектури системи. Авторизовані підрозділи (POP) виступають як пункти збору та розширення ряду послуг для клієнтів NPS. Дана пенсійна схема застосовується до всіх працівників державного уряду, державних автономних органів, які приєднуються до такої послуги після дати повідомлення про реєстрацію [4].

Таким чином, головними перевагами NPS для жителів Індії є:

- прозорість – пенсійні внески акумулюються у схемах пенсійних фондів, де працівник буквально щодня може отримувати актуальну інформацію про вартість своєї інвестиції;

- портативність – кожен співробітник ідентифікується за унікальним номером і має окремий PRAN, який залишається незмінним навіть при переході в інший офіс;

- регульованість – NPS контролюється органом регулювання та розвитку Пенсійного фонду із прозорими нормами інвестування та регулярним моніторингом роботи керівників фондів через NPS Trust – зовнішній веб-сайт [4].

В Новій Зеландії з 2007 р. діє пенсійна схема Kiwi-Saver, яка передбачає регулярні внески від роботодавця на індивідуальний пенсійний рахунок працівника та щорічний податковий кредит, сплачений урядом. Управління відбувається компаніями приватного сектора, які зветься провайдером KiwiSaver. Відповідно кожен учасник може самостійно обирати провайдерів, яким передаватиме гроші для інвестування. Залежно від обраного працівником курсу, внески із заробітної плати відраховуються за ставкою 3 %, 4 % або 8 %. Для осіб, які працюють самостійно або зовсім не працюють, існує можливість організувати приватну домовленість із постачальником послуг KiwiSaver відносно суми внеску, і уже тоді здійснювати платежі безпосередньо йому [1].

За схемою KiwiSaver можливе здійснення дострокового вилучення частини або всієї суми заощадження в тому випадку, якщо особа-учасник: купує свій перший будинок; назавжди переїжджає за кордон або серйозно хвора. Як і в інших зарубіжних пенсійних схемах, тут існує система автоматичного зарахування. Якщо вік особи становить від 18 до 64 років, або вона лише розпочинає нову роботу чи ще не є учасником, то роботодавець автоматично зараховує її до програми KiwiSaver. Однак за працівником все ж залишається право відмови у випадку того ж самого автоматичного внесення роботодавцем або якщо її вік не перевищує 19 років.

У 2017 р. Нова Зеландія досягла коефіцієнт охоплення 75 % в схемі KiwiSaver.

Особливістю недержавного пенсійного забезпечення в Німеччині є введення в 2002 р. пенсійної схеми «Riester Rente» (пенсії Рістера), названої так на честь колишнього міністра праці та соціальних справ Уолтера Рістера. Суть цієї системи полягає в тому, щоб використовувати державні субсидії для забезпечення доходу пенсіонерів у старості із додатковим приватним накопиченням. Для працівників, які мають кваліфікацію, інвестиції в державну субсидовану пенсійну схему можуть стати дуже вигідним варіантом збільшення пенсійних виплат. Вагомим фактором є те, що пенсія Рістера строго регулюється урядом, що робить інвестиційну політику дуже безпечною, але менш гнучкою. До даної схеми можуть входити такі категорії осіб: обов'язково застраховані працівники, робітники у сфері сільського господарства та державні службовці. З 2005 р. вкладникам пенсії Рістера було дозволено отримувати 30 % своїх заощаджень одноразовим платежем під час виходу на пенсію (решта суми отримувалася як довічна місячна пенсія). Для контролю пенсій та інвестиційних продуктів держава впровадила мінімальні вимоги та сертифіковані критерії. Таким чином, система сертифікації пенсій Рістера забезпечує всебічний захист споживачів [7].

Ще однією новинкою у світовій системі НПЗ є створена у Австралії у 2003 р. пенсійна схема Superannuation Co-contribution (Супровідний внесок), яка покликана допомогти більшості людей підвищити їхню пенсійну економію. Це стосується працівників з низьким та середнім рівнем доходу, які спільно із урядом (до 500 дол. США) вносять особисті внески в суперфонд. Право на отримання співфінансування від держави залежить від доходу особи та суми, яку вона вносить. Дані про доходи беруться із податкової декларації. У суперфонді створюється податковий файл даної особи із відповідним номером, куди будуть автоматично сплачуватися внески від співфінансування [8].

В Канаді з 2010 р. діє схема під назвою «Об'єднаний зареєстрований пенсійний план» (The Pooled Registered Pension Plan – PRPP), призначена для забезпечення пенсійного доходу для працівників та самозайнятих осіб, які не мають доступу до пенсії на робочому місці. Перші можуть бути зарахованими до PRPP своїм роботодавцем, якщо той вирішить взяти участь у плані. Самозайняті фізичні особи та особи, роботодавці яких відмовляються від участі, можуть самостійно відкривати власний обліковий запис, безпосередньо звернувшись до адміністратора PRPP. Саме завдяки об'єднанню активів численної кількості людей дана схема дає змогу пропонувати більше інвестиційних та економічних можливостей при менших витратах на адміністрування. Після того як особа отримує обліковий запис PRPP, усі її внески та внески роботодавця зараховуються на персональний рахунок [6].

У світі також є країни, в яких найбільшими інвесторами економіки є суверенні фонди, котрі розраховані на прийдешні покоління. Наприклад, у Норвегії і Об'єднаних Арабських Еміратах гроші в результаті надмірних доходів за продаж нафти держава одразу не витрачає, а зберігає для майбутніх можливих витрат на соціальну сферу. Ці кошти акумулюються на відповідних державних рахунках у банку. Можливим є варіант, коли у великих установах створюється спе-

ціалізований фонд, з якого кошти йдуть на розвиток вітчизняної економіки, тому що вкладаються в акції найбільших підприємств Норвегії або ОАЕ. Якщо ж таких великих та дохідних підприємств немає, то тоді відбувається пошук зовнішніх інвесторів.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши та систематизувавши зарубіжний досвід у сфері недержавного пенсійного забезпечення, слід зазначити, що для гарантування гідного рівня життя населення та створення інвестиційного ресурсу для економіки України варто особливу увагу звернути на впровадження та удосконалення фінансових інструментів, які б спонукали пенсіонерів та частину зайнятого населення до впевненого входження в структуру приватного додаткового накопичення.

У даному процесі актуальним буде запровадження автоматичного включення працівників у приватні схеми із умовою добровільної відмови, співфінансування з боку держави та впровадження автоматизації у системі НІЗ.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт KiwiSaver. URL: <http://www.kiwisaver.govt.nz>.
2. Частные пенсионные системы в США. URL: http://npfinsp2.narod.ru/new/ISKRAN_401k.htm
3. Global pension assets study 2018. February 2018. The Thinking Ahead Institute. URL: <https://www.thinkingaheadinstitute.org>.
4. National Pension System. URL: <https://www.india.gov.in/spotlight/national-pension-system-retirement-plan-all>.
5. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 indicators. URL: <http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>.
6. Pooled Registered Pension Plan: Government of Canada. URL: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/pooled-registered-pension-plan-prpp-information-individuals.html>.
7. Riester Pension. URL: <https://schlemann.com/altersvorsorge/riester-rente/riester-pension-english>.
8. Superannuation Co-contribution: Australian Government. URL: <https://www.ato.gov.au/Individuals/Super/In-detail/Growing/Super-co-contribution>.

References

1. Official site of KiwiSaver. URL: <http://www.kiwisaver.govt.nz>.
2. Private Pension Systems in the USA. URL: http://npfinsp2.narod.ru/new/ISKRAN_401k.htm (in Russian).
3. Global pension assets study 2018. February 2018. The Thinking Ahead Institute. URL: <https://www.thinkingaheadinstitute.org>.
4. National Pension System. URL: <https://www.india.gov.in/spotlight/national-pension-system-retirement-plan-all>.
5. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 indicators. URL: <http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>.
6. Pooled Registered Pension Plan: Government of Canada. URL: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/pooled-registered-pension-plan-prpp-information-individuals.html>.
7. Riester Pension. URL: <https://schlemann.com/altersvorsorge/riester-rente/riester-pension-english>.
8. Superannuation Co-contribution: Australian Government. URL: <https://www.ato.gov.au/Individuals/Super/In-detail/Growing/Super-co-contribution>.